



UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTABILIDAD SUPERIOR Y AUDITORIA

**Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la
Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri
Comercio El Arenal.**

Tesis Previa A La Obtención Del Título De:

Contador Público Auditor

Autores:

Andrés Marcelo Campoverde Gavilanes

Noemí Patricia Cornejo Narváez

Directora de Tesis:

Ing. Com. Marcia Marlene Pesantez Criollo.

Cuenca, Ecuador

2013

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



RESUMEN

En un mundo capitalizado donde constantemente están cambiando el sistema económico y ante la necesidad de encontrar nuevas formas de crecimiento sostenible que permita una competitividad en el mercado internacional, la estandarización de la información financiera de una empresa se ha vuelto una ventaja para mejorar el conocimiento del giro del negocio y sus prácticas comerciales ante los usuarios.

Ante esta necesidad se crean normas internacionales, con la finalidad de que en las empresas del mundo se hable un solo lenguaje contable, para una propuesta y desarrollo de procesos que permitan el fortalecimiento de las organizaciones.

En Ecuador la aplicación de estas normas se dio mediante resolución de la Superintendencia de Compañías, en la que muchas empresas lo han cumplido parcialmente; el desconocimiento ha generado que, desaprovechen las ventajas económicas que pueden obtener con la aplicación de estas normas y considerando las recomendaciones; como la NIC 19 “Beneficios a Empleados” por la cual el empleador puede observar la ventaja de realizar provisiones o planes de beneficios que a la final con el paso del tiempo le pueden generar rentabilidad y prestigio ante un mercado competitivo.

Pretendemos que este aporte permita una mejor comprensión de los alcances de la norma en nuestro país y que la comunidad empresarial y contable cuente con una opción de aplicación.

PALABRAS CLAVES:

NIC 19 – NIFF – empleados – beneficios – incentivos - provisiones

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



ABSTRAC

Capitalized in a world where they are constantly changing the economic system and the need to find new ways of sustainable growth that allows competitive in the international market, standardization of financial information a company has become an asset to improve knowledge of the business and its business practices to users.

Given this need international standards are set, in order that companies in the world speak a single accounting language for a proposal and development of processes that strengthen organizations.

In Ecuador the application of these rules is given by order of the Superintendent of Companies, which many companies have been partially met by ignorance, wasting the economic benefits that can be obtained with the application of these standards and considering the recommendations, and IAS 19 "Employee Benefits" for which the employer can see the advantage of making provisions or plans that ultimately benefits over time might generate profitability and prestige in a competitive market.

We expect that this contribution allows a better understanding of the scope of the rule in our country and that the business community and accounting count with a choice of application.

KEYWORDS:

IAS 19 - IFRS - employees - benefits - incentives - provisions

AUTORES:

ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



INDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRAC.....	3
CAPITULO I.....	16
1.1. Antecedentes de Ferri Comercio el Arenal	16
1.2. Constitución de la Empresa.	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo General:	17
1.3.2. Objetivos Específicos:	17
1.4. Plan Estratégico de la Empresa.....	17
1.4.1. Misión:.....	17
1.4.2. Visión	18
1.5. Análisis Situacional de la Empresa.....	18
F.O.D.A.	18
1.6. Organigrama Estructural:.....	20
1.7. Organigrama Funcional:	21
CAPITULO II.....	23
NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.....	23
2.1. FUNDAMENTOS DE LA NORMA	23
2.1.1. Adopción de las NIIF yNIC en Ecuador	23
2.1.2. Beneficios a Empleados	24
2.2 Beneficios a corto plazo a los empleados.....	25
2.2.1. Ausencias retribuidas a corto plazo.....	26



2.2.1.1. Ausencias remuneradas de carácter Acumulativo	27
2.2.1.2. Ausencias remuneradas de carácter no Acumulativo.....	27
2.2.3. Participación en ganancias y planes de incentivos	28
2.2.4. Reconocimiento y medición.....	28
2.3 Beneficios post-empleo.....	29
2.3.1. Planes de aportaciones definidas:.....	30
2.3.2. Planes de beneficios definidos:	31
2.3.2.1 Cálculos Actuariales:	31
2.3.2.2 Método de unidad de crédito proyectado o beneficio acumulado único.	32
2.3.2.3 Valor razonable	32
2.3.2.4 Ganancias o pérdidas Actuariales	33
2.3.3. Reconocimiento y medición.....	33
2.3.5. Otros beneficios a largo plazo para los empleados.	34
2.4 Beneficios por terminación.	34
Estos beneficios que se originan por la terminación de un periodo de labor del empleado son los que se dan como consecuencia de lo siguiente:	
CAPÍTULO III	36
APLICACIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A LA EMPRESA FERRI COMERCIO EL ARENAL.	36
3.1. Determinación de los Beneficios a Corto Plazo	36
3.1.1. Sueldos, Salarios, Aportaciones a la seguridad social y Beneficios de Ley.	37
3.1.2. Ausencias remuneradas a corto plazo.....	40
3.1.3. Participaciones en ganancias	45



3.1.4. Otros Incentivos	47
3.1.4.1 Clases de incentivos:.....	47
3.2. Determinación de los Beneficios Post- Empleo	54
3.3. Determinación de los Beneficios por la terminación de la relación laboral. 56	
3.4. Análisis cualitativo de los beneficios al empleador y análisis del impacto financiero Tributario.	58
CAPITULO IV.....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
Conclusiones:	65
Recomendaciones:	67
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	1
ANEXO 1 DISEÑO DE TESIS	1
ANEXO 2 NOMINA DE EMPLEADOS	10
ANEXO 3 COMISIÓN SECTORIAL No. 19 "ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS"	13



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Andrés Marcelo Campoverde Gavilanes, autor de la tesis "Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Contador Público Auditor. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 18 de junio de 2013

Andrés Marcelo Campoverde Gavilanes

CI: 010473635-0

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Noemí Patricia Cornejo Narváez, autora de la tesis "Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal.", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Contadora Publica Auditora. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 18 de junio de 2013

Noemí Patricia Cornejo Narváez

CI: 010497363-1

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Andrés Marcelo Campoverde Gavilanes, autor de la tesis "Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 18 de junio de 2013

Andrés Marcelo Campoverde Gavilanes
Ci: 010473635-0

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Yo, Noemí Patricia Cornejo Narváez, autora de la tesis "Aplicación de la Nic 19: Beneficios de los Empleados y su Impacto en la Información Financiera Tributaria del Año 2012. Caso Práctico de Ferri Comercio El Arenal", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 18 de junio de 2013

Noemí Patricia Cornejo Narváez
CI: 010497363-1

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



DEDICATORIA

En primer lugar dedicar la culminación de esta meta a Dios por la salud y la sabiduría otorgada durante este periodo de tiempo.

A todos mis familiares entre ellos mis Padres René y Carmita por toda la comprensión y las enseñanzas brindadas.

Mis abuelitos Gerardo e Inés por el amor y la perseverancia que enfrentan el día a día sus actividades.

Mis hermanos David y René por ser un apoyo incondicional en los momentos de flaqueza.

Mis tíos Jorge y Marlene por ser mis consejeros que han estado presentes en todos los momentos alegres y difíciles de mi vida.

Mis primos Jorge y Gabriela por brindarme su amistad y cariño.

Con afecto:

ANDRES C.



A Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar a este punto de mi carrera profesional.

A mis padres Juan y Margarita, a mis hermanos Fabián, Gabriela, Juan, Damián y Valentina quienes han sido mis cómplices y han compartido mis problemas y alegrías y que a pesar de todo me han amado en todas mis etapas de crecimiento como persona y profesional.

A mi esposo Xavier quien durante muchos años ha sido mi amor, mi compañero y mi mejor amigo un apoyo incondicional durante todo este proceso.

A mi abuela Zoila por apoyarme con sus consejos, quien me ha demostrado que a pesar de las dificultades siempre se puede salir adelante enfrentando cada situación de la vida que a la final nos hacen más fuertes

Y en especial a mi hijo Andrés, ya que todos mis esfuerzos son por él, para que cuando crezca sienta orgullo de mi como madre, mujer y esposa y vea en mi un ejemplo a seguir

Con amor

PATTY C



AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres, abuelos, hermanos, tíos por la comprensión que me supieron tener y por brindarme su apoyo absoluto en todo momento.

Un agradecimiento particular a nuestra directora de tesina por la guía y el conocimiento impartido para que podamos desarrollar con éxito nuestro trabajo.

A mi compañera de tesina por su amistad y la paciencia para cumplir exitosamente esta meta.

A mis amigos por las enseñanzas impartidas y al resto de personas que siempre me estuvieron apoyando y motivando para que consiga este logro importante en mi vida.

CON AFECTO

ANDRES C.



Agradezco a mi esposo e hijo quienes me han acompañado y me han brindado su amor incondicional.,

A mis padres, abuela, hermanos, tíos, tías y a mis padrinos quienes por su apoyo incondicional, motivación constante han inculcado en mi valores y principios que me han ayudado a desarrollarme durante mi carrera estudiantil.

A mi compañero de tesis por su amistad incondicional y dedicación para la elaboración de este trabajo.

A nuestra directora de tesis por ser parte importante del desarrollo de esta tesis con sus conocimientos y tiempo otorgado a nosotros.

A mis amigos y amigas que nos hemos apoyado mutuamente durante todo este tiempo.

Y finalmente a todos mis maestros que guiaron mi camino con sus conocimientos, dedicación y tiempo para poder obtener este objetivo tan importante en mi vida.

Con amor.

PATTY C.



INTRODUCCIÓN

La importancia de la determinación de los beneficios a los empleados tanto legales como por voluntad del empleador actualmente determina la estabilidad laboral del personal, ya que una oferta que sea satisfactoria para ambas partes integrantes de la relación laboral, puede influir en el desarrollo sostenible de la empresa, hemos pasado de la era industrial a la de la información valorando el conocimiento de los trabajadores.

El presente trabajo trata de analizar los diferentes beneficios que presenta la NIC 19, que el empleador puede aplicar y está estructurado de la siguiente manera:

CAPITULO I Antecedentes de la Empresa; en los que se redacta su historia, la actividad comercial que desempeña, los productos que proporciona a los consumidores, objetivos generales y específicos, estructura orgánica, plan estratégico análisis situacional, estructura Orgánica y funcional de la empresa.

CAPITULO II Fundamentos de La Norma Internacional de Contabilidad NIC 19 Beneficios a los Empleados; en el cual se da a conocer los lineamientos que la norma establece, las características y condiciones para su aplicación y contabilización dentro de la empresa.

CAPITULO III Aplicación de la NIC 19 en Ferri Comercio el Arenal; en este capítulo se desarrolla los beneficios a corto plazo con los incentivos que puede ofrecer el empleador al trabajador, los beneficios post-empleo que es la jubilación patronal, los beneficios por terminación de la relación laboral aplicados a la realidad ecuatoriana y un análisis cualitativo del plan de beneficios indicando sus ventajas tributarias según la Ley de Régimen Tributario Interno y su reglamento.



CAPITULO IV se finaliza con las conclusiones y recomendaciones; fruto del desarrollo de esta investigación, que ayudaran al empleador a tener una referencia de los beneficios que pueden ser aplicados al giro de su negocio.

CAPITULO I

EMPRESA FERRI COMERCIO EL ARENAL

1.1. Antecedentes de Ferri Comercio el Arenal

Ferri Comercio el Arenal, está ubicado en la Avenida de las Américas y Nicolás Rocha s/n diagonal al diario el Mercurio; establecida en la ciudad de Cuenca; dedicada a su actividad principal que es la comercialización de materiales de construcción.

En sus inicios, a partir del año 2007, empezó como un negocio discreto formado por el Sr. Agustín Saquipay como Persona Natural, se dedicó a la fábrica de bloques acompañado de un moderado número de empleados, poco a poco y con el transcurso del tiempo se fue implementando al área de la ferretería, motivo por el cual se fue requiriendo de más personal.

A partir de un tiempo, se dejó la fabricación de los bloques debido a que no contaban con la rentabilidad esperada, por lo que se enfocó más al crecimiento de la ferretería.

1.2. Constitución de la Empresa.

Se constituyó la empresa el 01 de octubre del 2007 a cargo de su representante legal el Sr. Manuel Agustín Saquipay Arias, que en ese entonces la empresa tenía una denominación social conocida como Ferretería San Agustín.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



En el año 2009, adquirió la franquicia y paso a formar parte de DISENSA obteniendo una nueva razón social denominada como Ferri Comercio el Arenal convirtiéndose en distribuidor oficial de Cemento Rocafuerte; alcanzando las distribuciones de ANDEC, IDEALALAMBREC, ELECTROCABLE, ETERNIT, entre otros materiales de construcción.

La empresa sigue creciendo y ahora va a implementar una nueva sucursal ubicada en la Av. Loja y Nicolás de Rocha.

1.3.Objetivos.

1.3.1. Objetivo General:

Otorgar a los pequeños constructores artículos de mejor calidad, garantizando con ello ser los principales distribuidores directos en materiales de construcción.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Abarcar nuevas tecnologías obteniendo de ello una innovación dentro de los materiales de construcción.
- Otorgar precios adecuados para el constructor, que sean accesibles y permitan una competitividad con otras empresas.
- Capacitar al personal para que pueda brindar un adecuado asesoramiento a la distinguida clientela.

1.4.Plan Estratégico de la Empresa

1.4.1. Misión:

Satisfacer las necesidades del pequeño constructor brindando excelentes materiales de construcción garantizando su calidad y precios competitivos dentro del mercado nacional.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

1.4.2. Visión

Convertirse en una empresa consolidada dentro del territorio ecuatoriano con la búsqueda de servicios, productos y procedimientos que nos lleven a lograr un mejoramiento continuo en el área de la construcción, y la apertura de nuevas sucursales.

1.5. Análisis Situacional de la Empresa

F.O.D.A.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Contacto directo con el cliente.• Mantener el servicio post-venta.• Personal motivado.• Disponibilidad de los equipos y herramientas para que los adquiera el cliente.	<ul style="list-style-type: none">❖ Faltas injustificadas del trabajador.❖ Falta delegación de funciones en el área administrativa.❖ Incorrecto uso del manejo de la bodega.❖ Capacitación en el área a desempeñar por cada trabajador.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">➤ Maximizar las ventas en el territorio asignado en las líneas de los productos.➤ Mejorar la calidad del servicio en cuanto a la competencia.➤ Precios más accesibles para el consumidor.	<ul style="list-style-type: none">✓ No efectuar ventas fuera del territorio asignado en el contrato.✓ Excesivo nivel de competencia.✓ Aumento de los precios de los materiales de construcción.✓ Abundante número de clientes

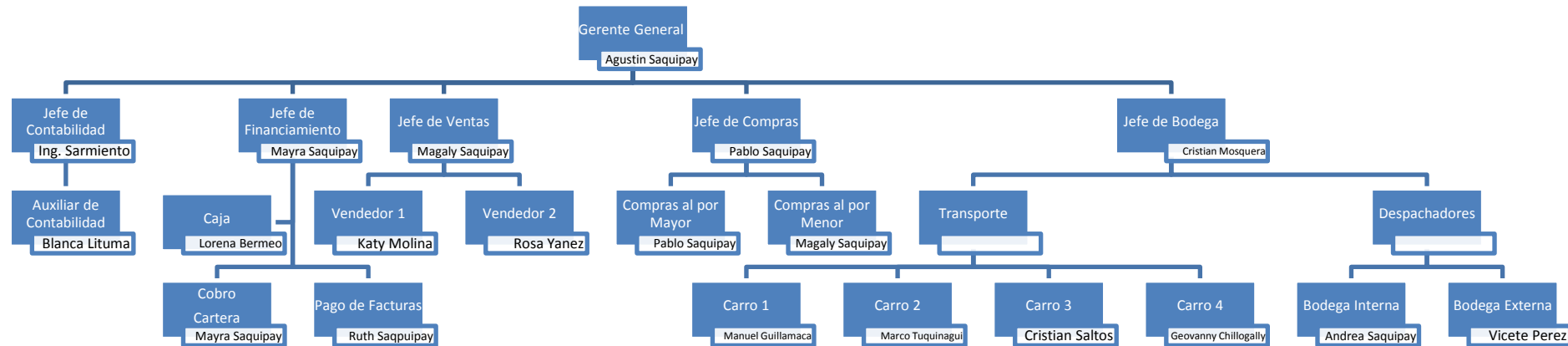


➤ Utilización de equipos y mano de obra local.	insatisfechos.
--	----------------

(Elaborado por: Ferri Comercio el arenal.)

(Fuente: Archivos de Ferri Comercio el Arenal)

1.6. Organigrama Estructural:



Elaborado por: Ferri Comercio el Arenal

Fuente: Ferri Comercio el Arenal

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



1.7. Organigrama Funcional:

Gerente General:

- Es el representante legal de la empresa.
- Celebra contratos y efectúa operaciones del giro normal de la empresa.
- Formula, dirige, evalúa y controla todo lo relacionado con la fijación y cumplimiento de las políticas y estrategias de orden administrativo, financiero y operativo.

Jefe de Contabilidad

- Se encarga del área financiera de la empresa.
- Brinda asesoramiento financiero sobre el manejo de la empresa.
- Dirige, supervisa y controla el proceso contable de la empresa.

Jefe de Financiamiento

- Administración y logística de los recursos financieros a obtenerse.
- Control de costos para asignar productos con un precio competitivo y que genere rentabilidad
- Busca nuevas inversiones para hacer crecer la empresa.

Jefe de Ventas

- Se encarga de reclutar y capacitar a los vendedores.
- Controla el logro y las obligaciones implementadas en las políticas comerciales.
- Se encarga de promocionar y publicitar el producto a venderse dentro de la empresa.

Jefe de Compras

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



- Implementa procedimientos para realizar la adquisición de los productos.
- Realiza un análisis del mercado.
- Mantiene informado sobre las variaciones de los precios que se efectúan dentro del mercado

Jefe de Bodega

- Realiza la entrega y la recepción de los materiales y las herramientas que constan en la empresa.
- Verifica que los productos que ingresen a la bodega se encuentren en perfectas condiciones.
- Conoce las existencias de mercadería que constan en la bodega.

CAPITULO II

NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

2.1. FUNDAMENTOS DE LA NORMA

2.1.1. Adopción de las NIIF yNIC en Ecuador

El 21 de agosto del 2006 mediante resolución N° 06 Q.ICI. 004 la Superintendencia de Compañías resuelve adoptar las Normas Internacionales de Información Financiera y disponen que dichas normas sean de aplicación obligatoria por parte de las entidades sujetas bajo su control, para el registro, preparación y presentación de los Estados Financieros a partir del 1 de enero del 2009, derogando las normas Ecuatorianas de Contabilidad (NEC) que se aplicaban en todas las empresas.

Mediante resolución N° ADM. 8199 del 3 de julio se rectifica la adopción de las NIFF y el 20 de noviembre se expide una nueva resolución indicando el cronograma de aplicación que las diferentes empresas tendrán para la adoptar las NIFF.

Dentro de las Normas Internacionales adoptadas el desarrollo de este tema se basa en la NIC 19.

Objetivo:

El objetivo de esta Norma es determinar el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados.

El empleador debe saber reconocer como un pasivo, cuando el empleado ha prestado servicios por los cuales se pagara beneficios en el futuro y un gasto, cuando el empleador consume el beneficio económico

procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios respectivos.

Alcance

Esta Norma se aplicará al contabilizar todos los beneficios a los empleados; es decir todas las retribuciones que tiene derecho un trabajador, excepto los Pagos Basados en Acciones.

Un empleado puede prestar servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal para efectos de esta norma, empleados incluye también a los directores y a otro personal de la gerencia.

En Ecuador los directores o gerentes no se consideran como trabajadores de una empresa. (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>. Extraído el 24 de mayo del 2013)

2.1.2. Beneficios a Empleados

Se considera beneficios a los empleados al conjunto de erogaciones que realiza una empresa con relación a un vínculo laboral con sus trabajadores, también se define como todas las contraprestaciones concedidas por la empresa a cambio de los servicios de los empleados o por indemnizaciones por cese de la relación laboral y pueden ser liquidados mediante pagos realizados directamente a los empleados o a sus dependientes, “los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de la remuneración normales y periódicas que reciben por su trabajo” (Beneficios Sociales del

Trabajador en Ecuador, <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>, extraído el 2 de junio del 2013)

Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta Norma comprenden los que proceden de:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente o colectivos.
- Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.
- Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Un ejemplo de obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados.

Este conjunto de beneficios son resumidos en cuatro grupos:

2.2 Beneficios a corto plazo a los empleados

Son los beneficios a los empleados cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, es decir se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses y pueden ser:

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social (IESS), Beneficios Sociales según la Ley.
- Derechos por permisos retribuidos como vacaciones y ausencia retribuida por enfermedad.
- Participación en ganancias e incentivos.

- Beneficios no monetarios a los empleados actuales tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados.
- Beneficios Monetarios no obligatorios.

2.2.1. Ausencias retribuidas a corto plazo

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar.

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. (Código de Trabajo, Año 2000, Art. 69)

Por lo que la empresa deberá reconocer este beneficio para sus empleados.

Según la norma los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

- acumulativos
- no acumulativos.

2.2.1.1. Ausencias remuneradas de carácter Acumulativo

Las ausencias remuneradas acumuladas son aquéllas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. Las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo pueden ser:

- Irrevocables cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad.
- Revocables cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad.

Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, al final del periodo sobre el que se informa, en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos acumulados hasta dicha fecha.

2.2.1.2. Ausencias remuneradas de carácter no Acumulativo.

El método consiste en medir las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias remuneradas es acumulativo.

Los derechos correspondientes a ausencias remuneradas no acumulativas no se trasladan al futuro, caducan si no son utilizados enteramente en el periodo corriente y no dan a los empleados el derecho de cobrar su importe en caso de abandonar la entidad.

El caso más común en las ausencias remuneradas no acumulativas es por enfermedad, permisos ausencia por maternidad o paternidad estas derechos no usados en el pasado no incrementan derechos de disfrute en el futuro.

La entidad no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones, hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho.

2.2.3. Participación en ganancias y planes de incentivos

Según la norma una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias por parte de los trabajadores cuando:

- La entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado
- Y pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Existe una obligación presente cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes, en Ecuador esto está establecido en el Código de Trabajo donde menciona “El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas” presentándose así una obligación legal por parte del empleador. (Código de Trabajo, Año 2000, Art. 97)

En el caso de algunos acuerdos o planes de participación en ganancias, los empleados sólo recibirán una porción de las ganancias si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Tales planes crean una obligación implícita a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el importe a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado. La medición de tal obligación implícita debe reflejar la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la entidad antes de que puedan recibir los pagos por participación en las ganancias.

2.2.4. Reconocimiento y medición

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados es generalmente inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes, y por tanto no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin descontar los importes resultantes.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a un empleador durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios como un pasivo contra un gasto por ejemplo:

Gastos Beneficios Sociales	xxxxx
XIII Sueldo por pagar	xxxxx

Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

2.3 Beneficios post-empleo

Los planes de prestaciones post-empleo según lo que se establece en las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 19) se basa en que el empleado al terminar su relación laboral, continúa recibiendo prestaciones que le otorga el empleador, por sus servicios brindados a la entidad, el decir; se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad, Son acuerdos, formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo, estos pueden ser:

- Beneficios por retiro tales como las pensiones por jubilación.
- Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.
- Acuerdos por los que una compañía se compromete a otorgar beneficios luego de la terminación de la relación laboral.

Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos.

2.3.1. Planes de aportaciones definidas:

Son planes en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada es decir a un fondo y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

- a) La obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados; y
- b) En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado. (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS->

technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf Extraído el 24 de mayo del 2013)

2.3.2. Planes de beneficios definidos:

En los planes de beneficios definidos la entidad está obligada suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores y tanto el riesgo actuarial de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

Además, dentro de los planes de beneficios definidos se requiere necesariamente de las siguientes imposiciones que son importantes para su utilización:

- Se necesita cálculos actuariales
- Calcular el valor presente de la obligación utilizando el método de la unidad de crédito proyectado.
- Determinar el valor razonable
- Existencia de ganancias o pérdidas actuariales
- Valores medidos según valores descontados

2.3.2.1 Cálculos Actuariales:

Se puede definir como “una disciplina que aplica métodos estadísticos y matemáticos a la evaluación de riesgos en las industrias aseguradora y financiera” (Ciencia Actuarial: <http://www.cienciaactuarial.com/> Extraído el 27 de mayo del 2013.)

El cálculo actuarial es una técnica que utiliza la estadística, las probabilidades y las matemáticas financieras, con el objeto de proyectar eventos que están sujetos a alguna contingencia o riesgos y poder estimar los

costos que podrían ocasionar, dando como resultado cotizaciones suficientes para hacerles frente.

2.3.2.2 Método de unidad de crédito proyectado o beneficio acumulado único.

“Método de valoración actuarial según el cual se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de manera separada para conformar la obligación final”. (Método de la Unidad Proyectada: (<http://www.definicion-de.es/metodo-de-la-unidad-de-credito-proyectada/> Extraído el 27 de mayo del 2013).

Representa el valor actual de la obligación por prestaciones en base a retribuir el coste de la prestación del ejercicio actual y de ejercicios anteriores distribuyendo las prestaciones entre los ejercicios en el que se genero la obligación.

2.3.2.3 Valor razonable

“Importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua” (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf> extraído el 26 de mayo del 2013)

El valor razonable del cual se va a tratar todos los valores a considerar dentro del estudio de este tema que en muchos de los casos es conocido como el valor del mercado debido a que llegan a una satisfacción mutua de sus intereses.

2.3.2.4 Ganancias o pérdidas Actuariales

Las ganancias y pérdidas actuariales es la diferencia entre el valor presente esperado y el valor que se genera de la información real, hay una ganancia actuarial si la valoración real es menor que la esperada.

Las ganancias y pérdidas actuariales así definidas comprenden los ajustes por experiencia que es la diferencia entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan y los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

Es decir, si el cálculo realmente fue inferior a lo esperado es una ganancia, de lo contrario se considera que hay una pérdida.

2.3.3. Reconocimiento y medición

El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar determinado por los siguientes variables:

- Rotación del personal
- Mortalidad
- Costos médicos
- Rendimiento del fondo

Es necesario aplicar un método de medición actuarial y distribuir los beneficios entre los períodos de servicio.

Los planes de aportaciones son aquellos en las que la empresa realiza aportes a otra entidad y no tiene obligación legal de pagar adicionales o de hacer pagos directos a los empleados, en caso de que el fondo no disponga de suficientes recursos, es decir la pensión que va a recibir el jubilado se determina en función al monto aportado y el costo para la empresa es fijo y predecible.

2.3.4 Información a revelar.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

- Naturaleza y efectos financieros
- Políticas contables para reconocer el resultado actuarial
- Descripción del tipo del plan
- Conciliación del saldo inicial con el final
- Obligaciones de beneficios sin financiar
- Valores registrados en el gasto.

2.3.5. Otros beneficios a largo plazo para los empleados.

Los beneficios a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

- las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos.
- los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- los beneficios por invalidez permanente.
- Participación en ganancias o incentivos
- Beneficios diferidos.

2.4 Beneficios por terminación.

Estos beneficios que se originan por la terminación de un periodo de labor del empleado son los que se dan como consecuencia de lo siguiente:

- la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro.
- una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Una entidad reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas:

- a) cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios;
- y
- b) el momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación. (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>. Extraído el 24 de mayo del 2013)

Puede darse el caso de que los beneficios por terminación se vayan a pagar en un periodo de tiempo mayor de 12 meses después de la fecha del balance de situación, se procederá a descontar su valor.

En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

CAPÍTULO III

APLICACIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A LA EMPRESA FERRI COMERCIO EL ARENAL.

La empresa Ferri Comercio el Arenal en la actualidad registra 10 empleados afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por los que realiza todas las aportaciones que la ley exige.

Para la realización de este tema tomaremos como base los datos del año 2013 de la auxiliar de ventas, puesto de gran importancia pues ella es quien trata directamente con los clientes, le corresponde localizar a las personas que necesitan sus productos, y tiene que descubrir o crear demanda, y a veces despertar un deseo por lo que se considera como el medio por el cual la empresa canaliza la mayoría de sus ingresos.

La información de la empleada se detalla a continuación:

Nombr e	Cedula	Activida d	Fecha de Ingreso	Sueld o actual	Eda d	Años de servici o	Cargas familiar e s
Molina Cedeño Sandra Katerin	13075608 94	Auxiliar de ventas	01/08/20 08	360,0 0	42	4,83	2

(Fuente: Nomina de personal de Ferri Comercio el Arenal (ver ANEXO 1)

3.1. Determinación de los Beneficios a Corto Plazo

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

Se considera beneficios a corto plazo todos aquellos que son satisfechos en un periodo menor a 12 meses.

Lo esencial de esta norma es que el empleador determine aquellos beneficios que puede ofrecer a sus empleados, con la finalidad de reducir costos innecesarios ya que la rotación de personal genera obligaciones que se pueden evitar.

Al momento en que se determina los beneficios a corto plazo, su contabilización se procede a hacer de forma inmediata, debido a que no necesita de ninguna hipótesis actuarial para fijar sus obligaciones y costos.

Para nuestro cálculo desarrollaremos los siguientes beneficios a corto plazo:

- sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, Beneficios de ley como Decimo Tercer sueldo, Decimo Cuarto sueldo y Fondo de reserva.
- Ausencias remuneradas a corto plazo tales como los derechos a vacaciones, enfermedad, permisos.
- Participaciones en ganancias
- Otros Incentivos a empleados

3.1.1. Sueldos, Salarios, Aportaciones a la seguridad social y Beneficios de Ley.

3.1.1.1. Sueldos y salarios:

Se define que el “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.” (Código de Trabajo, Año 2000, artículo 80)

Es decir; el valor que el empleador cancela al trabajador por sus servicios que para el año 2013 corresponde a 318.00 dólares americanos, y ninguna persona puede ganar menos que esta cantidad según lo estipula el artículo 117 del Código del Trabajo.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

Además de tener un salario mínimo vital, consta con una remuneración mínima sectorial en la que se detalla por actividad y puesto a desempeñar según su labor, que para nuestro caso la empresa toma como base estos salarios con un pequeño incremento a lo que está en la tabla salarial de la rama económica **ACTIVIDADES TIPO SERVICIO** (Anexo 3)

3.1.1.2. Aportaciones a la Seguridad Social

Las aportaciones a la seguridad social constituyen contribuciones establecidas en la ley a cargo del patrono, en el cumplimiento de las obligaciones fijadas relacionadas con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo.

La aportación a la seguridad social se determina que es el 11.15% con relación a la remuneración del empleado, este aporte lo paga el patrono.

Calculo

Sueldo mensual+ horas extras y suplementarias	Aportación a la Seguridad Social	Valor
478,12	11,15%	53,31

(Elaborado por: Autores)

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

Contabilización:

Gastos por Sueldo y Salarios	478,12
Gasto Beneficios Sociales	53,31
Pasivo (gasto Devengado)	
Sueldos y Salarios por pagar	478,12
Beneficios a Corto plazo por pagar	53,31

P/R los beneficios a corto plazo del empleado en un determinado mes.

3.1.1.3. Décimo Tercer Sueldo.

El décimo tercer sueldo o conocido como bono navideño es la parte que reciben los empleados que se encuentran bajo relación de dependencia y para su cálculo se considera todo lo percibido en el año dividido para 12, también se lo puede cancelar de manera proporcional por el tiempo que el empleado ha laborado.

El periodo de cálculo está comprendido desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en curso; la fecha máximo de pago es hasta el 24 de diciembre, el 1 de junio del 2013.

En la actualidad el presidente de la república determino la presentación del proyecto de ley de Código Laboral en el cual se establecerá el pago voluntario mensual del Decimo Tercer sueldo y Decimo Cuarto Sueldo tal como se hace actualmente con el Fondo de Reserva.

3.1.1.4. Décimo Cuarto Sueldo.

El decimo cuarto sueldo o también conocido como bono escolar es un beneficio social que se calcula tomando como referencia el sueldo básico unificado que para el 2013 es 318.00 USD.

Su periodo de cálculo si es en la región sierra u oriente corresponde desde agosto del año anterior hasta julio del año en curso y se cancela hasta el 15 de agosto; si es en la región costa y región insular su cálculo va desde marzo del año anterior hasta febrero del año en curso, se cancela hasta el 15 de marzo.

Este beneficio se da con la finalidad de solventar gastos escolares que pueden tener los trabajadores por sus dependientes.

3.1.1.5. Fondo de Reserva.

Este es un beneficio al que se vuelve acreedor el trabajador cuando cumple el año de servicio con el mismo empleador y su cálculo corresponde al 8,33% de la remuneración aportada, se puede pagar de manera mensual directamente al trabajador en su rol de pagos u aportar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) según lo crea conveniente el trabajador.

3.1.2. Ausencias remuneradas a corto plazo

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>. Extraído el 24 de mayo del 2013)

Las ausencias remuneradas a corto plazo que son acumulativas

Según el artículo 69 del Código de Trabajo

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no

laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Características

- El cálculo de las vacaciones se basa en todo lo ganado en un año dividido para la veinticuatroava parte
- Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedente
- Estas se acumulan durante 3 años y debe utilizarlas en el cuarto año
- Si se llegase a dar el caso de que el que trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.

Calculo:

VACACIONES	2013
Sueldo	4320
Horas Extras	810
Horas Suplementarias	607,50
Total ingresos	5737,50
Vacaciones	24
Provisión de vacaciones	239,06



(Elaborado por: Autores)

Este resultado es la provisión anual que el trabajador recibirá por salir de vacaciones.

Contabilización:

Beneficios Sociales

Gastos por Vacaciones	239,06	
Vacaciones por Pagar		239,06

P/R las vacaciones correspondientes al periodo 2013.

Contabilización de la nomina

Una vez señalados los beneficios he indicado los parámetros que la empresa utiliza para el cálculo de estos, se procede al registro contable de la nomina.

Gastos

Sueldos y Salarios	3325,04
Aporte Patronal	403,99
Beneficios Sociales	680,63

Pasivo

Sueldos y Salarios por pagar	2841,31
XIII Sueldo por pagar	277,09
XIV Sueldo por pagar	265,00
Vacaciones por pagar	138,54
Fondos de Reserva por pagar	168,84

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

IESS por Pagar

718,88

P/R los sueldos y salarios más beneficios sociales correspondientes a la nomina de empleados.

Ausencias no acumulativas

Cuando se da por motivos de enfermedad y permisos (estas ausencias no son acumulativas), estos no se trasladan al futuro y de uno utilizarlos se caduca el beneficio.

Este es el caso más común en las ausencias remuneradas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros de disfrute), en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por causa de pertenencia a un jurado o por realización del servicio militar. La entidad no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones, hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho. . (IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>. Extraído el 24 de mayo del 2013)

En el Código de Trabajo se detalla los siguientes permisos con derecho a remuneración:

1.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



- 2.- Conceder el tiempo necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 3.- Para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales.
- 4.- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
- 5.- Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido.
- 6.- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.
- 7.- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.
- 8.- Otorgar 12 semanas de licencia por maternidad.

9.- Otorgar licencia por paternidad, en caso de parto normal 10 días o si es por cesaría debe cumplir 5 días más o lo que determine los casos del código del trabajo.

10.- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Permisos Laborales: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permisos-laborales/> Extraído el 5 de junio del 2013)

3.1.3. Participaciones en ganancias

Según el Código de trabajo en su artículo 97 el cual habla de cómo el empleador debe realizar la Participación de trabajadores en utilidades de la empresa, decreta:

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Calculo:

La repartición de utilidades se considera de la siguiente manera:

Reparto de Utilidad del 10%

NÓMINA	TIEMPO (DÍAS)	ALICUOTA	UTULIDAD 10%
Molina Cedeño Sandra Katerin	360	2,2438	809,79

(Elaborado por: Autores)

El 10% de utilidades constituye para todos los trabajadores por lo que se determina el tiempo trabajado del beneficiario durante un año para el total de horas trabajadas por todos los empleados multiplicadas por la cantidad que corresponde del 10% de la utilidad.

NOMINA	TIEMPO (DIAS)	CARGAS	FACTOR CALCULO	ALICUOTA	UTILIDAD 5%
Molina Cedeño Sandra Katerin	360	2	720	1,3006	936,48

(Elaborado por: Autores)

El 5% está destinado a las cargas familiares ya sean estas, los hijos menores de 18 años y/o los discapacitados de cualquier edad y la esposa/o no tenga ingresos y que sean dependientes del empleado su cálculo se toma en base a las cargas que constituye para el trabajador, es decir, se toma en consideración los días laborados por las cargas familiares dando como resultado el factor calculo individual que luego se dividirá para el factor calculo total de todos los trabajadores que tienen cargas familiares y multiplicado por el valor correspondiente del 5% de la utilidad.

Contabilización:

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

Gastos por participación en ganancias

10% trabajadores	809,79	
5% cargas familiares	936,48	
Participación en ganancias por pagar		1746,27

P/R participación de utilidades en un periodo determinado.

3.1.4. Otros Incentivos

Un incentivo económico es todo pago que realiza una empresa a sus trabajadores, puede ser en forma de salarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de progreso, entre otras. El propósito de estos incentivos es motivar a los trabajadores a cumplir con sus objetivos y destacar en su labor en periodos determinados, con la finalidad de evitar una constante rotación de personal es decir evitar que el empleado abandone el puesto por otras oportunidades que él considere mejores.

Los incentivos suelen ser otorgados a fin de mes, pueden ser por haber cumplido un número de ventas, una bonificación por ser puntuales, hay empresas que permiten a sus empleados salir más temprano en determinados días.

3.1.4.1 Clases de incentivos:

Para poder calcular los incentivos que el empleador puede ofrecer nos basaremos a lo establecido en el en la Resolución MRL-2011-0098 de abril del 2011, en el que menciona los techos para estos:



3.1.4.1.1. Beneficio Familiar:

El subsidio familiar es una prestación social que se paga en dinero, especie y servicios a los trabajadores afiliados, su objetivo es aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia.

Este subsidio es pagadero mensualmente y representa el valor de hasta el 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hija o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad, sin embargo, se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad, portadores del carné del CONADIS, de cualquier edad.

Para acceder a este beneficio el trabajador debe presentar por una sola vez la partida de matrimonio o documentos necesarios que garanticen la legalidad de la unión; así como la partida de nacimiento de sus hijos dependientes.

Calculo

Beneficio familiar = 1% del salario o sueldo anual x c/hijo

$57,375 \times 2 \text{ hijos} = 114,75$

3.1.4.1.2 Beneficio por Antigüedad

Se podrá pagar hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

Antigüedad = 0,25% de la remuneración x años de antigüedad.

$$14,34375 \times 4,83 = 69,28$$

3.1.4.1.3. Beneficio de Transporte

En los sitios en los cuales la empresa no pueda proveer del servicio de transporte, se podrá pagar el valor de hasta USD 0,50 por cada día laborado, por este concepto para efectos de este ejercicio no consideramos necesario este beneficio ya que la empresa se encuentra en una zona asequible de transporte público.

3.1.4.1.4. Beneficio de Comisariato:

Para los casos en donde no se brinde el servicio de expendio de productos a precio de costo por parte de las instituciones, se establece que se podrán entregar a las trabajadoras o trabajadores tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos, cuyo costo no podrá exceder los USD 21,00 anuales, muchas empresas para este beneficio hace convenios con comisariatos e hipermercados con la finalidad de obtener tarjetas de descuento o de crédito y facilidades de pago para sus empleados, estos montos son debitados del rol de pagos.

3.1.4.1.5. Servicio de Alimentación:

Muchas empresas ofrecen este beneficio debido a que hay personal que por los horarios de atención no se les puede conceder la hora y media de espacio para comer, se podrá proveer el servicio de alimentación cuyo techo de negociación será de hasta USD 4,00 dólares por persona y por día laborado.



En los sitios en los cuales no se pueda proveer del servicio de alimentación, se deberá considerar un valor de hasta USD 4,00 dólares por persona y por cada día laborado, valor que podrá ser pagado a las y los trabajadores adicional a su remuneración mensual unificada. Para nuestro ejercicio nos basaremos en el precio promedio que se encuentra en el mercado que es de USD 2,50

Calculo:

$2,50 \times 20$ días laborables (considerados de lunes a viernes) = 50,00

3.1.4.1.6. Beneficios Relacionados con la Muerte o Incapacidad del Trabajador:

Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el segundo inciso del Art. 1.2.5., del Decreto Ejecutivo No. 1701, y su reforma en el Decreto No. 225, las instituciones podrán contratar a favor de su trabajador exclusivamente, un seguro de muerte o incapacidad total y permanente, por un costo de hasta USD 4,00 dólares mensuales.

Calculo:

Seguro de muerte= 4.00×12 meses = 480.00

3.1.4.1.7. Beneficio de Vestido o Ropa de Trabajo:

En virtud de lo establecido en el numeral 29 del artículo 42 de la Codificación del Código de Trabajo, se podrá proveer de vestido de trabajo, elaborado con materia prima ecuatoriana y de confección nacional, cuyo techo de negociación estará establecido en USD 160,00 (ciento sesenta dólares) al año, por trabajador o trabajadora. Entendiéndose por vestido o ropa de trabajo,

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

aquellas prendas de vestir, que sin ser equipo de seguridad industrial, están elaboradas con materiales y diseños adecuados para brindar el mínimo necesario de comodidad y protección de los factores climáticos, en la realización del trabajo específico, pudiendo estar compuesta por un overol o un pantalón; camisa o camiseta; un saco o chompa; y, calzado adecuado.

Estos beneficios no forman parte de la remuneración mensual unificada y no serán considerados para efectos del cálculo de fondos de reserva ni aportaciones a la seguridad social.

3.1.4.1.8. Incentivos por puntualidad.

Es una prestación laboral que otorga el empleador a los trabajadores como incentivo por cumplir con los horarios establecidos en el contrato laboral.

La bonificación por incentivo de puntualidad aparte de motivar al personal, se da de manera monetaria adjudicándose en el rol de pagos por llegar a tiempo a su trabajo y además por no incurrir en faltas y por no tener incapacidad por accidentes de trabajo; este tipo de beneficio se lo puede aplicar de manera semestral o anual.

Este beneficio debe estipularse en el reglamento interno de trabajo y en las cláusulas del contrato de trabajo para que se dé el efecto esperado en el personal, para efectos de ejercicio lo estableceremos en el 10% de la última remuneración.

Calculo:

$$10\% \text{ remuneración} = 478.12 * 10\% = 47.81$$

3.1.4.1.9. Capacitaciones.

Entre los beneficios que se pueden brindar al empleado se encuentra las capacitaciones que se refiere a otorgar una debida enseñanza en la utilización de sus habilidades y destrezas mejorando con ello su rendimiento y desarrollo eficaz de su competencia laboral.

La Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) trata de impulsar y facilitar la capacitación y formación profesional laboral de calidad, articulando con otros actores del Sistema, para formar el talento humano del país a través del diseño y ejecución de acciones de capacitación y formación basadas en Competencias Laborales, asegurando la pertinencia de la oferta para propender al mejoramiento de los niveles de producción, productividad, calidad y empleabilidad, y, fomentar la inclusión económica y social de los grupos de atención prioritaria fortaleciendo sus capacidades y conocimientos, como sustento del desarrollo social y económico.([Quienes Somos, http://www.setec.gob.ec/institucional/quienes-somos](http://www.setec.gob.ec/institucional/quienes-somos), Extraído el 2 de junio del 2013).

La SETEC brinda un financiamiento de la capacitación del personal del 70% del total mensual que se recaude de la contribución de los empleadores a nivel nacional y el 30% le corresponde al empleador.

Para inscribirse y ser beneficiario de este servicio se lo realiza de la siguiente manera:

- se debe ingresar los papeles en cualquiera de las regionales de la SETEC para su verificación.
- Se da un cumplimiento de los requisitos que establece la SETEC y presentar un comprobante de constancia de ingreso al departamento de tesorería.

- Para acreditarse como operadores deben cancelar el derecho de acreditación

OPERADOR	DERECHO A PAGAR POR ACREDITACIÓN/ RENOVACIÓN	DERECHO A PAGAR POR AMPLIACIÓN/ MODIFICACIÓN
Personas jurídicas o sin fines de lucro	\$ 200,00	\$ 100,00
Personas Naturales sin acceso a establecimiento	\$ 100,00	\$ 50

(Fuente: Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional)

El empleador se puede beneficiarse de esta facilidad para poder ofrecer a sus empleados capacitaciones que les ayude a mejorar su desempeño laboral evitándose la contratación de más personal.

3.1.4.1.10. Guarderías.

Según el artículo 155 del Código de trabajo determina.

“La obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería infantil para los hijos de su personal. Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio.

En el caso de que la empresa por cualquier motivo no pueda prestar este servicio, podrá unirse o asociarse con otras empresas para prestarlo, o a su vez contratar este servicio mediante terceros.”

En este caso la empresa cuenta con 10 empleados por lo cual no puede hacerse acreedora de este beneficio.

3.2. Determinación de los Beneficios Post- Empleo

Son aquellos que se pagan después de terminado el tiempo de trabajo de un empleado en Ecuador se puede definir como la Jubilación, su cálculo se lo realiza según las disposiciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tomando en cuenta la tabla de coeficientes que está en el art. 218 del Código de trabajo, el tiempo de servicio y edad, esto se considerará como "haber individual de jubilación" el mismo que está formado por:

- Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador
- La suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Requisitos para ser beneficiario

- ❖ Tiene derecho a este beneficio el trabajador que ha laborado veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- ❖ También tiene derecho el trabajador que ha sido despedido intempestivamente y que hubiere laborado de veinte a menos de veinte y cinco años de servicio en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente.
- ❖ Estar cesante en su trabajo

En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio del último año ni inferior a

treinta dólares (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Cabe recalcar las siguientes garantías provenientes de la jubilación para los trabajadores:

- Están exentas del pago del impuesto a la renta;
- Constituyen crédito privilegiado de primera clase;
- En el evento del fallecimiento del trabajador jubilado, sus herederos tendrán el derecho a recibir durante un año la pensión jubilar;
- Los trabajadores tiene derecho a la jubilación patronal, aunque tuviera derecho a la jubilación que concede el Instituto Ecuatoriano de seguridad Social; y,
- A más de las pensiones mensuales, el trabajador jubilado tiene derecho a gozar de la decimotercera y decimocuarta remuneración.

Los cálculos necesarios para la provisión de este beneficio se realizan mediante matemática actuarial que se calcula con bases matemático-actuariales, tomando como referencia tablas Estadísticas de Expectativa de vida, accidentes, etc.

Es decir el resultado de estos cálculos es el monto de capital necesario a la fecha de jubilación para que el empleador pueda atender con este capital, el pago de una pensión periódica predeterminada, durante el resto de la vida natural del trabajador que se jubila.

En teoría se asume que la reserva matemática actuarial debe garantizar el pago esperado de las pensiones mensuales.
Los cálculos lo realiza un perito en matemática actuarial.

3.3. Determinación de los Beneficios por la terminación de la relación laboral.

Entre algunas de las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato de trabajo es el desahucio que según el código de trabajo se define como el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato y el despido intempestivo que se refiere a que el empleador termina su relación laboral con el trabajador sin justa causa o por no observar los establecimientos que se establece en la ley.

Según la norma la empresa medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que requerirá para cancelar la obligación a la fecha sobre la que se informa.

Entre estas tenemos las siguientes consideraciones u observaciones a tomar en cuenta por el empleador:

El Desahucio:

Bonificara al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.

El Despido intempestivo:

- si existe un contrato a tiempo indefinido, hasta tres años se cancelara 3 meses de remuneración, si es más de tres años de labor se cancelara un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que sobrepase más de 25 remuneraciones.
- Si existe contrato a plazo fijo, el trabajador puede acogerse entre la indemnización anterior o acogerse al 50% de la remuneración por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Con estos parámetros procedemos a calcular una estimación de gastos por desahucio y despido intempestivo para el año 2013 señalando de esta manera el costo por el cual el empleador podría pronosticar para hacerle frente a estas obligaciones.

Calculo de desahucio	2013
Sueldo	360
Horas Extras	67,5
Horas Suplementarias	50,63
Total ingresos	478,13
25% del sueldo	25%
Provisión de vacaciones	119,53
años de servicio	4,83
total desahucio	577,34

(Elaborado por: Autores)

Contabilización año 2013

Según la norma los beneficios por terminación no proporcionan a la empresa beneficios económicos futuros, por lo que la empresa los reconocerá en resultados como un gasto de forma inmediata.

Gastos por Desahucio 577,34

Beneficios por terminación 577,34

P/ reconocer la obligación por terminación del contrato.

Se procede a realizare el cálculo por indemnización por despido intempestivo, el cual se detalla a continuación:

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

CALCULO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO	2013
Sueldo	360
Horas Extras	67,5
Horas Suplementarias	50,63
Total ingresos	478,13
años de servicio	4,83
TOTAL DESPIDO INTEMPESTIVO	2309,34

(Elaborado por: Autores)

Contabilización año 2013

Según la norma los beneficios por terminación no proporcionan a la empresa beneficios económicos futuros, por lo que la empresa los reconocerá en resultados como un gasto de forma inmediata.

Gastos por Despido Intempestivo	2309,34
Beneficios por terminación	2309,34

P/ reconocer la obligación por terminación del contrato.

3.4. Análisis cualitativo de los beneficios al empleador y análisis del impacto financiero Tributario.

Ferri Comercio el Arenal, analizo que la necesidad de tener personal estable en la empresa permite reducir costos, para lo cual esta empresa crea un ambiente estable de trabajo, haciendo que los empleados continúen y se comprometan con las metas de la empresa.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO

El retener al personal puede ser difícil, la concesión o no de estos beneficios pueden determinar el éxito o fracaso del negocio ya que el personal es parte vital del movimiento económico, por ello la necesidad de Ferri Comercio de implementar un sistema de incentivos para motivar al personal e incluso atraer a otros.

El personal de Fericomercio se encuentra detallado a continuación:

N	NOMBRE	CÉDULA	ACTIVIDAD	TIEMPO DE TRABAJO
1	Chillo galli Leon Luis Giovanni	1103705313	chofer	10 meses
2	Guinansaca Chuchuca Manuel Humberto	0104103551	Ayudante de Bodega	3 años 10 meses
3	Lituma Mororcho Blanca Maribel	0104725551	Auxiliar contable	1 año 2 meses
4	Molina Cedeño Sandra Katherine	1307560894	Auxiliar de ventas	4 años 10 meses
5	Perez Caguanga Jose Vicente	0601905888	Empleado de empaque o carga	4 años 5 meses
6	Saltos Duchi Cristian Manuel	0105325971	chofer	1 año 2 meses
7	Saquipay Arias Manuel Agustin	0701420663	Supervisor de Ventas	11 meses
8	Tuquiñagui Baculima Marco Vinicio	0103051231	chofer	10 meses
9	Valladares Mendez Feliz Santiago	0302159512	Empacador	4 años 5 meses
10	Yanza Cabrera Rosa María	0105654586	Despachador	10 meses

(Fuente: Archivo de Ferri Comercio el Arenal.)



En relación con el personal su margen de rotación no es muy alto, debido a que cuentan con un adecuado manejo en las contrataciones de personal, el cual tiene claro las funciones en las que son aptos para ejercer su actividad de la mejor manera.

La medición de la rotación del personal se la realizó con la siguiente fórmula:

$$\% \text{ de Rotacion} = \frac{\# \text{ de empleados que salieron del trabajo}}{\# \text{ Total de la planilla inicial}}$$

$$\% \text{ de Rotacion} = \frac{2}{10}$$

$$\% \text{ de Rotacion} = 20\%$$

Este es resultado de la información del año 2012, demostrando que su productividad no se ve afectada, por lo que existe estabilidad del personal en sus puestos de trabajo.

El 20% de rotación corresponde al área operativa, en este caso el puesto de chofer, los motivos para la salida del personal pueden ser: por otras oportunidades de trabajo, aspiración de mejores sueldos, o por mejor relaciones interpersonales, entre otras; la empresa normalmente no toma la decisión de separarles del puesto de trabajo, es decisión del trabajador de salir de la empresa.

Pero para evitar esta rotación Ferri Comercio utiliza incentivos para sus trabajadores.

Entre los planes de incentivos se puede mencionar los siguientes:

En el área de ventas se puede basar en las cantidades de venta individuales ya que se determinaría un porcentaje que se hiciera acreedor el vendedor, en este caso le correspondería al supervisor de ventas fomentar a

cada persona encargada de que cumpla un monto mínimo y en el mejor de los casos ese monto es superado se le va incrementado el porcentaje de acuerdo con el monto de venta que se haya realizado.

Monto de Ventas	%
200 a 500	2%
501 a 800	3%
801 a 1000	4%
1001 a 5000	5%
5001 en adelante	6%

(Elaborado por: Autores)

Al personal que labore mucho tiempo en la empresa se le otorgue un incentivo económico por la dedicación y la entrega, demostrándole con ello que se hacen merecedores de la gratitud y dando un ejemplo al personal que se incorpora a la empresa.

Acceder a brindarle un horario flexible al personal que se encuentre realizando sus estudios permitiéndole con ello su superación personal y académica ocasionando con ello que la persona que se está superándose por cuenta propia cuenta con el apoyo de la empresa para que realice sus actividades.

Reconocer los logros que realice el trabajador cuando este ejerciendo su actividad, como terminar en menor tiempo su trabajo se le incentiva con gratificaciones por méritos eso le representara que su trabajo lo está desempeñando de la mejor manera otorgándole más confianza en sus labores y motivándolo a que cumpla muchos objetivos que se plantee personalmente dentro de la empresa; a través de Premio al Empleado del Mes.

El empleador al otorgarle un seguro a su empleado se está beneficiando ya que al momento de sufrir algún accidente el empleado va ayudar a reducir

los costos por hospitalización evitando con ello que afecte de manera considerable a las utilidades que se hayan generado en ese periodo.

Una forma más a que se hacen merecedores todos los miembros de la empresa son los aumentos de sueldo que se lo pueden realizar un determinado periodo de tiempo de esta manera todo el personal se va a sentir conforme con su trabajo porque se la está reconociendo un plus a su actividad que desempeña.

Este plan de incentivos se desarrolla para que tanto el empleado como el empleador afiancen sus objetivos otorgando con ello que la empresa siga creciendo y fortaleciéndose en sus actividades comerciales, profesionales y personales.

Incentivos Tributarios para el empleador

A continuación se detalla los siguientes beneficios que recibe el empleador mediante la Ley de Régimen tributario Interno, su reglamento y el Código de la Producción (COPCI) que puede aplicar para el Impuesto a la Renta:

Se consideraran como gastos deducibles:

- los sueldos y salarios que se cancelan a los trabajadores siempre que estén al día de las obligaciones legales tanto como las sociales.
- Los gastos por Beneficios Sociales, participación a trabajadores en las utilidades, siempre que el empleador haya cumplido con sus obligaciones legales para con el Seguro Social serán considerados como Gastos Deducibles.
- La provisión de Décimo tercer sueldo, Décimo Cuarto sueldo siempre y cuando estén dentro de la normativa laboral,
- Indemnizaciones laborales según lo detallado en el acta de finiquito debidamente legalizada y que no exceda los límites determinados por el código de Trabajo para despido intempestivo

por contrato a tiempo indefinido según el caso no excederá de 25 meses de remuneración.

- Los gastos por vacaciones, enfermedad, educación, capacitación, servicio médico, uniformes o ropa de trabajo serán considerados como gastos deducibles para el Impuesto a la Renta
- Gastos relacionados con la contratación de seguros privados de vida a favor de los trabajadores.
- Gastos Correspondiente a agasajos a trabajadores
- Aportes Patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Fondos de Reserva pagados.
- El incremento neto de empleados es decir; el valor de dichos sueldos y salarios por empleados nuevos que se mantengan en la empresa por más de 6 meses, correspondiéndole el 100% adicional para deducirse.
- Los pagos a discapacitados o trabajadores que tengan cónyuges o hijos con discapacidad se deducirá el 150% adicional, sobre el excedente de personal discapacitado contratado para cumplir con el 4% que determina la ley de Discapacidades.
- Las provisiones tanto como para jubilación patronal como el de Desahucio por lo menos el personal debe trabajar en la empresa por 10 años, estas provisiones la va a permitir al empleador tener una reserva de dinero para cuando llegue el momento de originarse la jubilación o la salida de un empleado tenga la manera de efectúale el pago de los beneficios que se hace acreedor evitando con ello juicios innecesarios que pueden perjudicar la imagen del trabajador como de la empresa.
- La compensación económica para el Salario Digno.
- Son ingresos exentos los beneficios provenientes de préstamos realizados a los trabajadores para que adquieran por lo menos el 5% acciones y que deben ser compradas por el 20% de la nomina como mínimo, esta exoneración persistirá mientras el trabajador conserve la



propiedad de las acciones hasta por 5 años y la tasa de interés por el crédito no exceda la tasa activa referencial.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Una vez que se ha procedido a terminar el trabajo de investigación aplicado a la Ferri Comercio el Arenal, sobre los beneficios a los empleados y, conociendo que el personal es uno de los recursos más importante dentro de una entidad, se determinó que:

- Durante la ejecución se estableció que, todos los beneficios de los empleados en el corto plazo como son los sueldos y los salarios, beneficios sociales, contribuciones a la seguridad social, participaciones en las ganancias y otros incentivos que se merecen los empleados y, en el largo plazo se toma en consideración las ausencias remunerados acumulativas en la que aprecia en el trabajo sobre las vacaciones; la empresa cumple con estos beneficios que son requisitos legales por imposición del Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Como exigencia del Ministerio de Relaciones Laborales todos los empleados cuentan con su respectivo contrato de trabajo registrado, haciéndose merecedores de sus beneficios legales.

- El ingreso del trabajador al sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se hace en la fecha de inicio de la relación laboral, de esta manera el empleado considera que el patrono cumple con sus obligaciones demostrando interés por sus empleados.
- Para fines de Impuesto a la renta, la empresa cumple con sus obligaciones patronales para poder tomar el beneficio que le brinda como



gasto deducible de los sueldos y salarios según lo estipula el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Régimen Tributario Interno, cuyo organismo de control es el Servicio de Rentas Internas (SRI)

- En la empresa no se ejecutan las provisiones de:
 - Desahucio y despido intempestivo que determina la norma, por lo que en caso de una terminación de la relación laboral la empresa no está lista para hacer frente a esta obligación.
 - Jubilación Patronal, pues la empresa toma el criterio que ningún empleado, pasa de los 10 años de trabajo en la misma.
- La empresa desconocía algunos incentivos que se determinaron en el desarrollo de los capítulos, siendo estos de mucha validez ya que se hacen beneficiarios de estos por el simple hecho de prestar sus servicios y como medio de protección al trabajador.

Recomendaciones:

- Realizar la respectiva provisión por bonificación de desahucio y despido intempestivo, según la NIC 19, esto ayudará a la empresa en el momento en que cualquiera de los dos partes ya sea el empleador o como el empleado expresen su voluntad de terminar la relación laboral, la entidad se compensa con la provisión evitando con ello tener problemas de liquidez como judiciales.
- Implementar planes de beneficios e incentivos económicos y no económicos que, permitan al personal estar más motivado y comprometido con la empresa; para lo cual debe establecer un plan de amortización.
- Ajustar los sueldos y salarios de algunos de los empleados de acuerdo a las tablas sectoriales presentadas en el Ministerio de Relaciones Laborales comprendida para el año 2013.
- Contratar un estudio actuarial para poder realizar lo que la NIC 19 determina en cuanto a la jubilación patronal para conocer cuáles serán los gastos futuros que se pueden ocasionar un empleado determinado.
- Determinar el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, reconociendo cuando se genera un gasto o un pasivo dentro de su contabilización afectando de esta manera a sus utilidades de ejercicios posteriores.

BIBLIOGRAFÍA

INTERNET

Beneficios Sociales del Trabajador en Ecuador: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>.extraído el 2 de junio del 2013

IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf> Extraído el 24 de mayo del 2013

Ciencia Actuarial: http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencia_actuarial Extraído el 27 de mayo del 2013.

Método de la Unidad Proyectada: <http://www.definicion-de.es/metodo-de-la-unidad-de-credito-proyectada/> Extraído el 27 de mayo del 2013

IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf> extraído el 26 de mayo del 2013

IFRS, Resumen Técnico NIC 19 Beneficios a los Empleados: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>.Extraído el 24 de mayo del 2013

Permisos Laborales: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/permisos-laborales/> Extraído el 5 de junio del 2013)

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



Modulo 28 Beneficios a empleados

(http://www.ifrs.org/Documents/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)

PWC, Beneficios a empleados, <http://www.pwc.com/cl/es/ifrs/assets/pwc-ifrs.2013-03.pdf>

Asamblea Nacional Del Ecuador, “Ley Orgánica de Discapacidades”
<http://www.conadis.gob.ec/images/documentos/nuevaleyorganicadediscapacidades.pdf>.

Beneficios Sociales del Trabajador,
<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>

Pago de Utilidades, <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/reparto-utilidades/>

Registro Oficial N° MRL-2011-00098,
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&ask=view&id=6203&itemid=609 Extraído el 1 de junio del 2013)

LIBROS.

Paredes, Oswaldo, (2011). *Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas empresas-Beneficios Post-Empleo*. Quito.

Prieto, Eugenio, (1984). *Valoración Actuarial de los Riesgos de Vejez, Mortalidad y Supervivencia*. Santander.

DOCUMENTOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO, “Código del Trabajo”, Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre del 2005.

H. CONGRESO NACIONAL LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN, “Código Tributario”, Registro Oficial Suplemento 38, 14 de Junio del 2005.

AUTORES:

ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



H. CONGRESO NACIONAL LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN, “Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno”, ley reformativa expedida en el Suplemento 242, 29 de Diciembre de 2007.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, “Reglamento de aplicación de la ley de Régimen Tributario Interno”, Registro Oficial 209, 8 de junio del 2010.

FUNDACIÓN DEL COMITÉ DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD, “Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas”, Londres.



ANEXOS

ANEXO 1 DISEÑO DE TESIS

1. TITULO.

Aplicación de la NIC 19: Beneficios de los empleados y su impacto en la información financiera tributaria del año 2012. Caso Practico Ferri Comercio el Arenal.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo General:

Definir los criterios que Ferri Comercio el Arena, aplicará para el reconocimiento y valorización de los beneficios o retribuciones que la empresa le otorga a sus empleados y su grado de afectación en la información financiera tributaria.

2.2. Objetivos Específicos:

- Reconocer los beneficios sociales a corto plazo que tiene derecho el trabajador y establecer cuáles son los beneficios sociales principales que debe aplicar la empresa de acuerdo a su actividad.
- Medir el impacto tributario por la aplicación de los beneficios a corto plazo y determinar cuál es el costo total aproximado de contratar un empleado durante su ejercicio económico.
- Diferenciar cuando se considera los beneficios de los empleados como pasivo o como gasto.



3. MARCO TEORICO

BENEFICIOS A EMPLEADOS

Corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

(<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-deltrabajador/>)

Beneficios laborales conquistados por los trabajadores mediante un largo proceso de luchas durante el capitalismo y los alcanzados, con posterioridad al triunfo de la Revolución Socialista.

(<http://www.gacetaoficial.cu/html/itrabajp.html>)

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores incluyendo administradores y gerentes a cambio de sus servicios.

Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:



- la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o
- una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

(http://www.ifrs.org/Documents/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)

Comentario:

Se considera beneficios a los empleados al conjunto de erogaciones que realiza una empresa con relación a un vínculo laboral con sus trabajadores, estos comprenden tanto para los trabajadores como para las dependientes de ellos, también son todas las contraprestaciones concedidas por la empresa a cambio de los servicios de los empleados o por indemnizaciones por cese de la relación laboral.

Aplicación:

Es de mucha importancia este concepto debido a que de él se desarrolla nuestro tema de tesis profundizando en las necesidades que se le presente a la empresa, que al momento de ponerla en práctica beneficie y ayuda a solucionar los problemas y permita una toma de decisiones tanto eficaces como eficientes.

RELACIÓN LABORAL

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. (http://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_laborales).

AUTORES:

ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal. (<http://definicion.de/relaciones-laborales/>).

Son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso. (<http://www.gacetaoficial.cu/html/itabajp.html>)

Comentario:

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que se definen como el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos y medios para poder reclamar estos, describiendo el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

Para que la relación laboral se lleve a cabo la contratación debe ser lícita definiendo reglas y acuerdos entre las partes.

Aplicación:

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



Al definir la relación laboral, se determina la existencia de los beneficios de los empleados, indicando los deberes y derechos tanto del empleador como del empleado a que son sometidos según la NIC 19 y el Código del Trabajo.

PLANES DE PRESTACIONES POST- EMPLEO

Son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. (NIC 19 Sección A_ Beneficios a los Empleados. Pdf).

Son acuerdos, formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

(http://www.knoow.net/es/cieeconcom/contabilidad/planes_prestaciones_post_empleo.htm)

Son los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

(<http://www.niifpymes.com/beneficios-a-los-empleados>).

Comentario:



Los planes de prestaciones post-empleo según lo que se establece en las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 19) se basa en que el empleado al terminar su relación laboral, continúa con sus prestaciones que le otorga el empleador de tal manera en la que se hayan incluidos de este beneficio tanto los administradores y gerentes, como sus empleados por sus servicios brindados a la entidad.

Aplicación:

Se va aplicar de la mejor manera el contenido de esta norma, debido a que la empresa en la que se va a realizar el estudio, le va a otorgar a su administrador un adecuado uso de los recursos y de los beneficios que debe brindarle a cada trabajador que conste en su planilla.

VALOR RAZONABLE

El precio que podría ser recibido al vender un activo o pagado para transferir un pasivo en una transacción ordenada entre participantes del mercado a una fecha de medición determinada.
(<http://www.niif.co/prestadores-de-servicios-publicos/que-es-el-valor-razonable/>)

Importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua. (NIC 19 Sección A_ Beneficios a los Empleados. Pdf).

Es el precio que podría ser recibido al vender un activo o el precio que podría ser pagado al liquidar un pasivo en una transacción habitual entre participantes del mercado en la fecha de valorización.



(<http://actualicese.com/opinion/las-nic-niifs-y-el-concepto-de-valor-razonable-luis-raul-uribe-medina/>).

Comentario:

El tratamiento de esta norma se basa específicamente en el valor razonable del cual se va a tratar todos los valores a considerar dentro del estudio de este tema que en muchos de los casos es conocido como el valor del mercado debido a que llegan a una satisfacción mutua de sus intereses.

Aplicación:

El valor razonable nos va ayudar en el desarrollo del tema, ya que nos va a representar una imagen fiel de la posición financiera real de la entidad, debido a que va a estar con todos sus valores actuales permitiendo con ello un manejo adecuado en el cálculo de las prestaciones a que se hacen merecedores los trabajadores por la aplicación de la NIC 19.

4. PROBLEMA:

Hemos apreciado que al cierre del ejercicio 2012 y los meses siguientes muchas empresas no han cumplido con la aplicación de la norma y su precisión en nuestro país o lo han cumplido parcialmente; por lo que es nuestro propósito efectuar el análisis necesario, para exponer las razones de incumplimiento y presentar una propuesta de aplicación de la NIC 19 para su mejor adecuación. Pretendemos que este aporte permita una mejor comprensión de los alcances de dicha norma en nuestro país y que la comunidad empresarial y contable cuente con una opción de aplicación.

La falta de determinación de un presupuesto que plantee todas las provisiones necesarias para cubrir todos aquellos inconvenientes que se presenten durante

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



la relación laboral y después de esta puede generar en los estados financieros una falta de relevancia para la toma de decisiones.

5. METODOLOGÍA

Para realizar el trabajo utilizaremos el método inductivo con el objetivo de acercarnos a la real situación de la organización, de este caso, haremos uso de la observación, comprobación y generalización de cómo se lleva el cumplimiento de los beneficios a empleados.

También aplicaremos el método Histórico con la finalidad de conocer la evolución y desarrollo de la empresa con respecto a sus obligaciones con los empleados.

Para el desarrollo del tema se empleará datos, información de diferentes investigaciones como libros, internet.

Las técnicas a utilizar son:

- Observación Directa.- La investigación tema de estudio será realizada en la empresa con el propósito de obtener y utilizar la información necesaria que me permita la ejecución efectiva del tema.
- Entrevistas: que consisten en un diálogo con el empleador para obtener información de parte de este.
- Fichas Hemerográficas.- Estas fichas se obtendrán a través de los documentos y balances que me proporcione la entidad.

6. RESULTADOS

Con el desarrollo de esta tema la empresa:

- Podrá conocer los requerimientos de Información financiera para los beneficios a los empleados.
- Logrará identificar los beneficios a los empleados a los que se hacen acreedores por sus servicios.

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



- Establecerá una planificación del costo o gasto anual necesario en los que se incurrirán en el personal que permanezca en la empresa.
- Al conocer esta Norma la empresa podrá ahorrar recursos, evitando gastos innecesarios, como por ejemplo; asesoría legal que se ocasionaría por tener inconvenientes con un trabajador.



ANEXO 2 NOMINA DE EMPLEADOS

NOMINA DE EMPLEADOS										
N	NOMBRE	CÉDU LA	GEN ERO	ACTIVIDAD	FECHA DE INGRES O	SUE LDO	ED AD	AÑ OS DE SE RVI CIO	ESTA DO CIVIL	# HIJO S/AS
1	CHILLOGALLI LEON LUIS GIOVANNI	110370 5313	M	CHOFER	01/08/20 12	328, 12	34, 51	5,07	CASA DO	3
2	GUINANSACA CHUCHUCA MANUEL HUMBERTO	010410 3551	M	AYUDANTE DE BODEGA	01/08/20 09	340, 00	36, 12	3,47	CASA DO	3
3	LITUMA MORORCHO BLANCA MARIBEL	010472 5551	F	AUXILIAR CONTABLE	01/04/20 12	323, 06	24, 27	0,76	SOLT ERA	0
4	MOLINA CEDEÑO	130756	F	AUXILIAR	01/08/20	360,	42,	4,48	CASA	4

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



	SANDRA KATERINE	0894		DE VENTAS	08	00	01		DA	
5	PEREZ CAGUANGA JOSE VICENTE	060190 5888	M	EMPLEADO DE EMPAQUE O CARGA	01/01/20 09	360, 00	53, 10	4,06	CASA DO	2
6	SALTOS DUCHI CRISTIAN MANUEL	010532 5971	M	CHOFER	01/04/20 12	323, 06	29, 91	0,76	SOLT ERO	0
7	SAQUIPAY ARIAS MANUEL AGUSTIN	070142 0663	M	SUPERVISO R DE VENTAS	01/07/20 12	324, 68	54, 07	0,51	CASA DO	6
8	TUQUIÑAGUI BACULIMA MARCO VINICIO	010305 1231	M	CHOFER	01/08/20 12	328, 12	33, 77	0,42	CASA DO	4
9	VALLADARES MENDEZ FELIZ SANTIAGO	030215 9512	M	EMPACADO R	01/01/20 09	320, 00	30, 87	4,06	CASA DO	2
1 0	YANZA CABRERA ROSA MARÍA	010565 4586	F	DESPACHA DOR	01/08/20 12	318, 00	23, 73	0,42	SOLT ERA	0
						3325 ,04				



	(FUENTE: ARCHIVOS DE FERICOMERCIO)									

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



ANEXO 3 COMISIÓN SECTORIAL No. 19 "ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS"

COMISIÓN SECTORIAL No. 19 "ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS" ESTRUCTURAS OCUPACIONALES Y PORCENTAJES DE INCREMENTO PARA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA SECTORIAL

**RAMA DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA:**

2.- ACTIVIDADES EN MATERIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MINIMO SECTORIAL 2013
GERENTE / AFINES	A1		1918200000101	334,86
ADMINISTRADOR DE LOCALES / ESTABLECIMIENTOS	B1		1910000000003	333,17
ADMINISTRADOR DE CAMPO	B1	Incluye: Mayordomo, Capataz	1910000000004	333,17
ADMINISTRADOR GERENCIAL	B1		1910000000005	333,17
SUBGERENTE / AFINES	B1		1910000000006	333,17
SUPERINTENDENTE / AFINES	B1		1910000000007	333,17
JEFE / AFINES	B2		1920000000008	331,49
SUPERVISOR / AFINES	B2	Incluye: Monitoreador	1920000000009	331,49
DIRECTOR / AFINES	B2		1920000000010	331,49
COORDINADOR / AFINES	B3		1930000000011	329,80
CONTADOR / CONTADOR GENERAL	C1		1910000000012	328,12
ANALISTA / AFINES	C1		1910000000013	328,12
ASESOR - AGENTE /AFINES	C1		1910000000014	328,12
TESORERO	C1		1910000000015	328,12

AUTORES:
ANDRÉS CAMPOVERDE
PATRICIA CORNEJO



INSTRUCTOR / CAPACITADOR	C2		1920000000016	326,43
RELACIONADOR PÚBLICO	C2		1920000000017	326,43
LIQUIDADOR	C2		1920000000018	326,43
CAJERO NO FINANCIERO	C3		1930000000019	324,74
VENDEDOR / A	C3	Incluye: Empleado de Mostrador, Prevendedor	1930000000020	324,74
EJECUTIVO / AFINES	C3		1930000000021	324,74
DIGITADOR	D1		1910000000022	323,06
OPERADOR DE BODEGA	D1	Incluye: Almacenista	1910000000023	323,06
SECRETARIA / OFICINISTA	D1		1910000000024	323,06
RECEPCIONISTA / ANFITRIONA	D1		1910000000025	323,06
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE CONTABILIDAD	D1		1910000000026	323,06
COBRADOR / RECAUDADOR / FACTURADOR / ENCUESTADOR	D1		1910000000027	323,06
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D1	Incluye: Archivero	1910000000028	323,06
ASISTENTE DE COBRANZAS QUE NO LABORAN EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	D1	Incluye: Recaudador	1910000000029	323,06
BIBLIOTECARIO	D1		1910000000030	323,06
INSPECTOR / AFINES	D2	Incluye: Lectores	1920000000031	321,37
IMPULSADOR / A	D2	Incluye: Promotor, Demostrador	1920000000032	321,37
COCINERO QUE NO LABORA EN EL SECTOR DE TURISMO Y ALIMENTACIÓN	D2		1920000000033	321,37



MENSAJERO / REPARTIDOR	E1		19100000000034	320,39
GESTOR DE DOCUMENTACIÓN	E1		19100000000035	320,39
CONSERJE / PORTERO	E1		19100000000036	320,39
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE BODEGA	E1	Incluye: Kardista	19100000000037	320,39
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE LIMPIEZA	E1		19100000000038	320,39
EMPACADOR / CARGADOR	E2	Incluye: Encartonador, Etiquetador, Embalador	19200000000039	318,00
DESPACHADOR / PERCHERO	E2	Incluye: Recibidor	19200000000040	318,00
ASISTENTE / AYUDANTE / AUXILIAR DE SERVICIOS EN GENERAL	E2	Incluye: Personal de Servicios, Polifuncional	19200000000041	318,00

FUENTE: Ministerio De Relaciones Laborales